



## Information on LABOUR STANDARDS

# 13 DEDUCTIONS FROM WAGES

### Part III of the *Canada Labour Code* (Labour Standards)

#### 1. If my employee owes me money, can I just take it out of his pay?

Not without written authorization from the employee. If the employer and employee agree that the money is owed and the employee agrees to have the money deducted from his pay, obtaining a written authorization is easy. However, when the parties disagree, the employer can't use his position to unilaterally decide that the money is owed and pay himself out of the employee's wages. Normally, parties who disagree about money owed are required to go through the civil court process to have the matter judged by an impartial third party. The *Code* sets out what amounts can be deducted from an employee's wages.

#### 2. What can be deducted from an employee's pay cheque?

- a) deductions required by federal or provincial law such as taxes and employment insurance premiums
- b) deductions authorized by a court order such as child support garnishment or by a collective agreement such as union dues
- c) overpayments of wages
- d) specific amounts authorized in writing by the employee\*

\* Even with a written consent, an employer can't deduct amounts for property damage or loss of money if any other person had access to it.

#### 3. Can I simply have my employee sign a statement that he will be responsible for any damage he causes?

A blanket authorization is not valid. In order for a written authorization to be valid, it has to show the exact amount being deducted, and be signed at the time that the deduction is made. In this way, the employee understands what he is signing and how/when it will affect him.



---

#### **4. What about monthly insurance premiums? Does the employee have to sign an authorization every month?**

No. For regular payments such as charitable donations, savings plans contributions, medical and dental plan premiums, life insurance and long term disability premiums, pension plan or RRSP contributions, the signed authorization should set out the amounts of the deductions, the purpose and the frequency of the deductions.

#### **5. What if my employee refuses to sign an authorization to deduct tickets he received under the *Highway Traffic Act*?**

Tickets and fines can only be deducted from an employee's wages if that employee gives written consent. If the employer feels that the employee is responsible to pay them, an alternative is civil court.

#### **6. Can the employee be forced to sign an authorization?**

The employee's consent must be voluntary. In the event of a complaint investigation, the inspector will look at the circumstances under which the authorization was signed. If it is found that coercion was used, the inspector may find that the authorization is not valid.

For information only. For interpretation and application purposes, please refer to Part III of the *Canada Labour Code* (Labour Standards), the *Canada Labour Standards Regulations*, and relevant amendments.

Additional copies of this publication can be obtained from:  
Public Enquiries Centre  
Human Resources Development Canada  
140 Promenade du Portage, Phase IV, Level 0  
Gatineau, Quebec  
K1A 0J9

Fax (819) 953-7260  
[www.hrdc-drhc.gc.ca](http://www.hrdc-drhc.gc.ca)

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2002  
Cat. No. MP43-345/13-2002-1  
ISBN 0-662-67033-7

## Notes

---

---



---

### **3. Puis-je simplement demander à l'employé de signer une déclaration attestant qu'il sera responsable de tout dommage qu'il pourrait causer?**

Une autorisation générale n'est pas valide. Pour qu'une autorisation écrite soit valide, elle doit indiquer le montant exact de la retenue et être signée au moment où la retenue est faite. Ainsi, l'employé sait parfaitement ce qu'il signe et comment il sera touché.

### **4. Qu'en est-il des primes mensuelles pour les assurances? L'employé doit-il signer une autorisation chaque mois?**

Non. Dans le cas de versements réguliers tel que les dons aux œuvres de bienfaisance, les contributions à un régime d'épargne, les primes pour les plans médicaux et dentaires, les primes d'assurance-vie et d'invalidité à long terme, les plans de retraite ou les contributions à un REER, l'autorisation dûment signée devrait indiquer le montant, l'objet et la fréquence des retenues.

### **5. Et si l'employé refuse de signer une autorisation permettant de déduire de son salaire les contraventions pour infraction au *Code de la route*?**

Les contraventions et les amendes ne peuvent être déduites du salaire de l'employé que si celui-ci donne son accord par écrit. Si l'employeur estime qu'il revient à l'employé de payer les sommes en question, il peut entamer une procédure devant les tribunaux civils.

### **6. Est-il possible d'obliger l'employé à signer une autorisation?**

L'employé doit donner son autorisation volontairement. Si une plainte donnait lieu à une enquête, l'inspecteur devrait examiner les circonstances dans lesquelles l'autorisation a été signée. S'il constatait qu'elle a été obtenue sous la contrainte, il pourrait déclarer l'autorisation nulle.

---

Ce feuillet est publié à titre d'information seulement. À des fins d'interprétation et d'application, veuillez consulter la partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail) et le *Règlement du Canada sur les normes du travail*, ainsi que leurs modifications.

Pour obtenir d'autres exemplaires de ce document, veuillez vous adresser au :

Centre de renseignements  
Développement des ressources humaines Canada  
140, promenade du Portage, Phase IV, niveau 0  
Gatineau (Québec)  
K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-7260

[www.hrdc-drrhc.gc.ca/](http://www.hrdc-drrhc.gc.ca/)

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2002

N° de catalogue MP43-345/13-2002-1

ISBN 0-662-67033-7

## Renseignements sur LES NORMES DU TRAVAIL

### 13 RETENUES SUR LE SALAIRE

#### Partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail)

#### 1. Si un employé me doit de l'argent, est-ce que je peux simplement déduire la somme en question de son salaire?

Vous devez d'abord obtenir par écrit l'autorisation de l'employé en question. Si l'employeur et l'employé reconnaissent tous les deux que la somme est due et que l'employé accepte que le montant soit prélevé sur son salaire, il est facile pour l'employeur d'obtenir une autorisation écrite. Toutefois, lorsque les parties ne s'entendent pas sur ce sujet, il est interdit à l'employeur de décider unilatéralement qu'un montant lui est dû et de se rembourser à même le salaire de l'employé. Dans les cas où il n'y a pas de relation employeur-employé, les parties qui ne s'entendent pas concernant une somme due doivent porter l'affaire devant un tribunal civil afin qu'elle soit réglée par un tiers impartial. La responsabilité de l'employé à l'égard d'un article ou d'un coût et les retenues possibles sur le salaire sont deux questions indépendantes l'une de l'autre. Le *Code* détermine quelles sommes peuvent être déduites du salaire de l'employé.

#### 2. Quelles sont les retenues autorisées?

- a) Celles que prévoient les lois fédérales et provinciales, comme l'impôt et les cotisations d'assurance emploi.
- b) Celles qu'autorise une ordonnance judiciaire, comme la saisie-arrêt relative à la pension alimentaire pour enfants, ou une convention collective, par exemple les cotisations syndicales.
- c) Les sommes versées en trop par l'employeur au titre du salaire.
- d) Les sommes précises pour lesquelles l'employé donne son autorisation par écrit.\*

\* Même s'il obtient une autorisation écrite, l'employeur ne peut effectuer une retenue à titre de remboursement des dommages causés à ses biens ou de la perte d'une somme d'argent ou d'un bien si une autre personne que l'employé avait accès aux biens ou à l'argent en question.